Dopuszczalność stosowania monitoringu wizyjnego dla wykrywania nadużyć pracowniczych i identyfikacji ich sprawców

Prof. UMK, dr hab. Arkadiusz Lach
Katedra Postępowania Karnego i Kryminalistyki UMK
Centrum Badań nad Cyberprzestępczością UMK

Pojęcie monitoringu wizyjnego

- Monitoring z wykorzystaniem kamer przemysłowych (CCTV)
- Zawężenie do monitoringu stosowanego przez pracodawcę (poza analizą np. monitoring stosowany na podstawie art. 15a ustawy o Policji)
- Dla monitorowania terenu zakładu pracy i jego otoczenia
- Ograniczony do rejestracji obrazu (bez dźwięku)
- Z utrwalaniem obrazu lub bez

Pojęcie nadużycia pracowniczych

- Naruszenie obowiązków pracowniczych
- Może, ale nie musi stanowić przestępstwo
- Może, ale nie musi stanowić delikt cywilny
- Przykłady: kradzież, umyślne i nieumyślne zniszczenie mienia, wykonywanie innych czynności niż powierzone przez pracodawcę w czasie pracy, spowodowanie zagrożenia wypadku
- Poza zakresem naruszenia innych osób wobec pracowników (np. wymuszenia na stacjach benzynowych)

Interes pracownika

- Ochrona prywatności i godności
- Ochrona danych osobowych
- Ochrona przez mobbingiem

Interes pracodawcy

- Ochrona mienia
- Ochrona przed roszczeniami osób trzecich
- Ochrona pracowników przed naruszeniami ze strony innych

Podstawy prawne stosowania monitoringu wizyjnego

- Art. 22^2 k.p.
- RODO

Przesłanki

- Przesłanką wprowadzenia monitoringu (art. 22^2 § 1 KP) jest niezbędność zapewnienia realizacji jednego ze wskazanych w ustawie celów, a więc:
- bezpieczeństwa pracowników (np. przed działaniem innych) lub
- ochrony mienia (np. kradzieże, niedozwolone wykorzystanie mienia dla celów prywatnych, uszkodzenia samochodów parkujących na przyzakładowym parkingu) lub
- kontroli produkcji (zapewnienie należytej jakości produkowanych wyrobów oraz optymalizacji procesu ich wytwarzania. Można przyjąć, że cel ten obejmuje kontrolę jakości i efektywności pracy pracowników) lub
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (np. ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa lub nieuprawnione jej uzyskanie)
- Cele te zostały ujęte alternatywnie, stąd wystarczy wskazanie jednego z nich, choć zaistnienie więcej niż jednego będzie dawało bardziej przekonujące uzasadnienie dla zastosowania monitoringu
- Przesłanka musi mieć charakter realny
- Katalog ma charakter zamknięty

Wyłączenia

- § 1^1. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.
- § 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.
- Nie może prowadzić np. do naruszenia tajemnicy korespondencji poprzez przybliżenie monitorów, telefonów, etc

Postępowanie z nagraniami

- § 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.
- § 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
- § 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej

Wymóg transparentności

- § 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
- § 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
- § 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.
- § 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.
- § 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE

Wskazania ETPC w sprawie Lopez Ribalda dla sądów krajowych

- *(i)* Whether the employee has been notified of the possibility of video-surveillance measures being adopted by the employer and of the implementation of such measures. While in practice employees may be notified in various ways, depending on the particular factual circumstances of each case, the notification should normally be clear about the nature of the monitoring and be given prior to implementation.
- *(ii)* The extent of the monitoring by the employer and the degree of intrusion into the employee's privacy. In this connection, the level of privacy in the area being monitored should be taken into account, together with any limitations in time and space and the number of people who have access to the results.
- *(iii)* Whether the employer has provided legitimate reasons to justify monitoring and the extent thereof. The more intrusive the monitoring, the weightier the justification that will be required.
- *(iv)* Whether it would have been possible to set up a monitoring system based on less intrusive methods and measures. In this connection, there should be an assessment in the light of the particular circumstances of each case as to whether the aim pursued by the employer could have been achieved through a lesser degree of interference with the employee's privacy.
- *(v)* The consequences of the monitoring for the employee subjected to it. Account should be taken, in particular, of the use made by the employer of the results of the monitoring and whether such results have been used to achieve the stated aim of the measure.
- *(vi)* Whether the employee has been provided with appropriate safeguards, especially where the employer's monitoring operations are of an intrusive nature. Such safeguards may take the form, among others, of the provision of information to the employees concerned or the staff representatives as to the installation and extent of the monitoring, a declaration of such a measure to an independent body or the possibility of making a complaint.

Uwaga

- Przepisy KP regulują stosowanie monitoringu wizyjnego tylko w odniesieniu do pracowników, jeśli zatem miałby on objąć inne osoby (np. klientów), konieczne jest odwołanie się do zasad ogólnych przetwarzania danych osobowych zawartych w RODO.

Czy zapis monitoringu wystarczy w przypadku sporu sądowego?

- Wyrok SN (Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 22 sierpnia 2019 r., I PK 103/18
- Uchylono wyrok SO i przekazano do ponownego rozpoznania

Pytanie

- Czy prawo polskie dopuszcza stosowanie monitoringu tajnego (bez poinformowania, bez oznaczenia wszystkich kamer) dla wykrywania sprawców nadużyć?

Köpke przeciwko Niemcom

- Decyzja ETPCZ z 5.10.2010 r.
- Zastosowano tajny monitoring (kamery) dla wykrycia sprawcy kradzieży
- Zdaniem Trybunału należy wyważyć konflikt pomiędzy art.8 EKPC a art. 1 Pierwszego protokołu dodatkowego (poszanowanie mienia)
- Zachowano proporcjonalność ingerencji, nie było mniej ingerującego skutecznego środka
- Skarga uznana za niedopuszczalną

Lopez Ribalda przeciwko Hiszpanii

- 2018 r.: Izba ETPC – stwierdzono naruszenie art. 8
- 2019 r.: Wielka Izba ETPC – nie stwierdzono naruszenia art. 8
- W prawie hiszpańskim nie było wprost wymogu jawności monitoringu
- ETPC kieruje się EKPC, w Polsce należy uwzględnić regulacje k.p. i RODO (np. w zakresie zabezpieczenia nagrań z monitoringu)

Wymóg zgodności z prawem

- Peev przeciwko Bułgarii
- Dokonano przeszukania biura i komputera pracownika w związku z listem napisanym przez niego do mediów przeciwko szefowi instytucji (Prokuratury Generalnej)
- W bułgarskim prawie pracy nie było wówczas podstaw do przeprowadzenia takiej czynności przez pracodawcę w odniesieniu do pracownika
- Stwierdzono naruszenie art. 8

Antović and Mirković v. Montenegro

- Monitoring w salach wykładowych na uniwersytecie
- Brak podstawy w prawie krajowym do jego stosowania
- Naruszenie art. 8 EKPC

Polska

- Odnosząc się do prawa krajowego należy stwierdzić, że wynikający z art. 22^2 § 7 i 8 KP obowiązek poinformowania pracowników o zamiarze wprowadzenia monitoringu oraz oznaczenia pomieszczeń i terenu monitorowanego świadczy o tym, że ustawodawca wykluczył na gruncie prawa pracy możliwość wprowadzenia monitoringu tajnego.
- Nie ma innej podstawy prawnej

cd

- Przetwarzanie, a więc również wykorzystanie nagrań, może mieć miejsce tylko dla celów, dla których nagrania zostały dokonane. Nie jest zatem możliwe wykorzystania nagrania dla innych celów, np. umieszczenie dla zabawy w serwisie społecznościowym.
- Wykorzystanie dla celu, w jakim nagranie zostało dokonane powinno być niezbędne i proporcjonalne.
- Nie jest także możliwe wykorzystanie nagrania do innego wskazanego w art. 22^2 § 1 KP celu, jeżeli nie był on uzasadnieniem wprowadzenia monitoringu – należy przy wprowadzaniu rozważyć wszystkie mające zastosowanie podstawy, pożądana byłaby też nowelizacja przepisu

Co jeśli nagranie zostało uzyskane bez podstawy prawnej?

- Postępowanie karne: art. 168a k.p.k.
- Postępowanie cywilne: **II CSK 478/15**
- Ograniczenia dopuszczalności wykorzystania nagrania rozmowy, w której uczestniczy nagrywający, wynikać mogą z charakteru zawartych w nim treści, dotyczących sfery prywatności osoby nagrywanej. Dowód taki mogą dyskwalifikować także okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, jeżeli wskazują one jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona. Wyrażenie przez osoby nagrane zgody na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym usuwa zazwyczaj przeszkodę, jaką stanowi nielegalne pozyskanie nagrania. Brak takiej zgody wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód - ze względu na swoją treść i sposób uzyskania - nie narusza konstytucyjnie gwarantowanego (art. 47 Konstytucji) prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji). Natomiast wątpliwości co do wartości dowodu z potajemnego nagrania rozmowy prowadzonej przez nagrywającego z rozmówcą z uwagi na możliwość sterowania przez nagrywającego przebiegiem tej rozmowy nie usprawiedliwiają zdyskwalifikowania dowodu a priori.
- II.
- W postępowaniu cywilnym niedopuszczalne jest prowadzenie dowodu z nagrań uzyskanych w sposób przestępczy, z naruszeniem art. 267 KK. Nie jest natomiast wyłączone wykorzystanie dowodu z niebędącego wynikiem przestępstwa nagrania utrwalającego rozmowę, w której uczestniczy nagrywający.

Dziękuję za uwagę